



تطور الفكر المؤسسي عند الدكتور عبد الرحمن السميّط

إعداد : د يعقوب عمّاري

كلية العلوم الإسلامية - جامعة الوادي (الجزائر)

ammari-yaagoub@univ-eloued.dz

ملخص:

عرف الدكتور عبد الرحمن السميّط بمجهوداته الخيرية الكبيرة في خدمة العمل الإنساني والدعوي بالقارة السمراء منذ ثمانينيات القرن الماضي.

بيد أن عمله لم يخلو قط من المشاكل والتحديات التي كانت تواجهه باستمرار من أجل مساعدة الآخرين لعيش حياة أفضل ومحاولة تطوير البنية التحتية عندهم لتوفير ضروريات الحياة الأساسية لكل إنسان.

وكانت مشكلة التمويل أولى المشاكل والتحديات التي واجهت الدكتور عبد الرحمن السميّط من أجل توفير الموارد المالية الكافية لإنشاء المشاريع الخيرية على أرض الواقع وضخ الاستثمارات الاقتصادية بشكل صحيح وفق ما يتطلبه الزمان والمكان.

وقد سعى من خلال مجهوداته الحثيثة لتجاوز مشكلة التمويل عن طريق إيجاد وابتكار العديد من الحلول المؤقتة والدائمة لتوفير السيولة النقدية الكافية للقيام بالمشاريع وضمان عدم تبذير المال في غير محله.

ومن المشكلات التي واجهت الدكتور السميّط كذلك ترتيب وتنظيم العمل الإغاثي الخيري في شكل ممنهج ومرتب حتى يسهل عليه قيادته بطريقة صحيحة فماذا فعل لمواجهة ذلك؟

وهل حاول الدكتور السميّط مواكبة التطور التكنولوجي واستغلاله لخدمة العمل الإغاثي الدعوي؟ وكيف كانت علاقته بالإعلام؟ هل كان يعمل في الأضواء الكاشفة له أم اكتفت بالنزr القليل فقط حفاظا على خصوصية العمل الدعوي.

وللإجابة على هذه التساؤلات الكثيرة فقد قمت بإعداد الخطة التالية:

الخطة:

المبحث الأول التجارب الأولى للعمل الدعوي

المطلب الأول تجارب الدكتور السميّط في أوروبا

المطلب الثاني تجارب الدكتور السميّط في أفريقيا

المبحث الثاني العمل الدعوي المؤسسي

المطلب الأول إنشاء الهيئات المؤسسية الرسمية

المطلب الثاني التنظيم الهيكلي للمؤسسة الدعوية

المطلب الثالث: منهجية العمل الدعوي المؤسسي

المبحث الثالث آفاق العمل المؤسسي

المطلب الأول تطوير الاستثمارات الاقتصادية

المطلب الثاني توسيع رقعة العمل الخيري

المبحث الأول: التجارب الأولى للعمل الدعوي

مر الدكتور عبد الرحمن السميّط بعدد التجارب العملية التي صقلت شخصيته وتوجهاته الخيرية لمساعدة الآخرين بدء من طفولته التي انضم فيها للكشافة الإسلامية وهو في سن السابعة¹، حيث مكث مدة سبع سنوات يتعلم فيها المخيمات الكشفية وكيفية العمل التطوعي والكشفي في إطار منظم ومؤطر بطريقة قانونية وممنهجة بينت له ان العمل الخيري يجب ان يكون مؤطرا ومنظما حتى ينجح ويستمر بشكل أكبر.

وأدرك وهو في صغره بأن القراءة لها دور فعال في تنمية مواهبه وإدراكه للأمور وكيفية نظره لها، فطور من موهبة القراءة وحب المطالعة لديه، ففي البداية كان يقرأ كل ما تقع عليه يده من جرائد وقصاصات ورقية وغير ذلك ولما لاحظ والده شدة تعلقه بالقراءة وحبه الكبير للمطالعة، استثمر فيه وعزز قدراته من خلال شراء الكتب المتنوعة والمختلفة له حتى يوسع من مداركه العلمية والمعرفية ويعزز من ثقافته بشكل كبير وهو ما فتح بصيرته على هذا العالم الكبير ورغب في استكشافه والتجوال فيه وتقديم يد العون للآخرين تماشيا مع النزعة الفطرية المغروسة فيه.

وهذا ما جسده في شبابه حينما كان طالبا في الثانوية، اذ أقدم رفقه زملائه على الاشتراك معا وجمع مبلغ من المال لشراء سيارة حتى ينقلوا فيها العمال الى اماكن عملهم في فصل الصيف ويجنبوهم طول الانتظار تحت اشعه الشمس الحارقة، وكانت هذه المبادرة منه بدافع انساني تكافلي مع الآخرين. قال ﷺ: من لا يرحم الناس لا يرحمه الله. متفق عليه.

وقد ساهمت هذه التجارب الأولى في صقل منظور الدكتور عبد الرحمن السميّط للعمل الخيري التطوعي، وعززت من عزمه واصراره على مساعدة الآخرين وتقديم يد العون لهم قدر المستطاع، وهو ما طوره مستقبلا بشكل منظم وقانوني من خلال جمعية العون المباشر.

المطلب الأول تجارب الدكتور السميّط في أوروبا

كانت أولى خطوات الدكتور عبد الرحمن السميّط في أوروبا ببريطانيا، حيث حط الرحال بها لاستكمال دراسته العليا في الجامعة، واختار تخصص أمراض المناطق الحارة، حيث درس بها لمدة عامين كاملين وتخرج سنة 1974م..

وكانت للدكتور عبد الرحمن السميّط بعض التجارب الدعوية الصغيرة مع الطلاب في أوروبا، تمثلت في إنشاء مجموعات صغيرة تهدف لنصح الطلاب وتوجيههم للمحافظة على قيامهم ومبادئهم الإسلامية بالنسبة للطلاب المسلمين المغتربين، ومحاولة جمعهم معا في صلاة الجماعة وتوزيع بعض القصصات الدينية عليهم أضافه إلى بعض المناقشات التي كانت تتم بين الفينة و الأخرى مع الطلاب غير المسلمين بخصوص الإسلام والقضايا المصرية. وشكلت مناقشاته مع الطلبة غير المسلمين بداية لوعيه بخصوص قضايا التنصير الموجودة في العالم العربي والإسلامي بطريقه خفيه آنذاك، إذ يذكر الدكتور عبد الرحمن السميّط انه قرأ بعض الكتب

¹ عبد العزيز العويد، أسطورة العمل الاغاثي، ص 17، بتصرف.

والمصادر في بريطانيا التي تتحدث عن تاريخ الاستعمار البريطاني بإفريقيا وكيف عملت جاهدته لتزوير الحقائق وقلب المعلومات خصوصا ما يتعلق فيها بالجانب الديني والإيماني، وحرصت على عدم ذكر المجازر والفظائع التي ارتكبتها المستعمر وإبان فتره استعمارهم لإفريقيا واستغلالهم للعبيد الموجودين فيها، حيث قاموا بنقل عشرات الآلاف منهم إلى أوروبا وأمريكا وبيعهم بثمن بخس، لامتلاكهم القوة البدنية والجسدية اللاتقة للعمل الشاق والمضني دون تعب.

ومن أهم النشاطات الدعوية التي كان يزاولها في كندا هو جمع التبرعات من الطلاب المسلمين في كلية الطب ويشترى بها كتب إسلامية ويرسلها إلى إفريقيا.²

كما ساعده احتكاكه بالمنظمات الطلابية الخبرة اللازمة في التسيير الإداري والمنهجي للمؤسسات وفقا للمخططات المتعددة والمدرسة سلفا بناء على المعطيات والبيانات المتوفرة.

وهذا ما أهله مستقبلا لحسن إدارة المشاريع الخيرية بطريقة إدارية محضة تغلب الحسابات العملية والمالية بعيدا عن الاندفاع العاطفي.

المطلب الثاني تجارب الدكتور السميّط في أفريقيا

تنوعت تجارب الدكتور عبد الرحمن السميّط في إفريقيا ابتداء من سنة 1980،³ عندما قام ببناء مسجد في مالابو بناء على طلب إحدى المحسنات، وهاله ما رآه من مآسي المسلمين هناك وسوء أحوالهم وفقيرهم المدقع وجهلهم بأحوال دينهم ودنياهم، فقرر محاولة تخفيف وطأة الجهل والفقر عليهم وبدأ بتقديم المساعدات الإنسانية والمعنوية اللازمة لهم، فكانت هذه هي بذور تأسيس جمعية مسلمي أفريقيا سنة 1981، ومنه انطلقت هذه الجمعية عبر مختلف الدول الأفريقية لمساعدة المحتاجين ورعاية الأيتام ومحو الأمية.

حيث وصل عدد مكاتب الجمعية لأكثر من 31 مكتب رسمي في الدول الإفريقية، كما واتسع نطاق عمل الجمعية بعد تعديل اسمها إلى جمعية العون المباشر حتى لا يشعر اسمها بأنها جمعية موجهة للمسلمين فقط، فقد كانت الجمعية تقدم خدماتها للناس جميعا دون استثناء وبغض النظر عن خلفيتهم الدينية والعرقية والثقافية.

واستغرق الأمر 32 سنة كي تتمكن الجمعية من التوسع في عدد كبير من الدول الإفريقية، وفق مخطط أقره الدكتور عبد الرحمن السميّط رحمه الله وفقا للموارد المتاحة آنذاك.

حيث بلغ عدد الموظفين قرابة 10 آلاف موظف موزعين على مختلف فروع الجمعية بين المقر الرئيسي في الكويت والمكاتب المنتشرة في القارة السمراء.⁴

وتعددت مجالات نشاطات الجمعية حيث شملت مجال التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية والخدمات الاغاثية والمشاريع التنموية، وهذا كله موجه لخدمة الإنسان في إفريقيا بغض النظر عن انتمائه الاثني أو الديني.

² عز الدين مراغب، عبد الرحمن السميّط قصة رجل عظيم، ص 20-21.

³ د. عمّاري يعقوب، مميزات المنهج الدعوي عند الداعية عبد الرحمن السميّط، ص 105.

⁴ الموقع الرسمي لجمعية العون المباشر.

واستفاد الدكتور عبد الرحمن السميّط من خبرته المتراكمة في المجال الاغاثي الإنساني والدعوي تدريجيا، في تأسيس مؤسسة مهيكلّة بطريقة منظمة كما هو الحال مع المنظمات العالمية التي تمتلك فروع في شتى بقاع العالم. وساهمت خبرته التراكمية في النشاطات الدعوية المتنوعة والتي مارسها طيلة أكثر من ثلاثة عقود في صقل العمل المؤسسي وتحسينه بشكل مستمر حتى يتلاءم مع القوانين والمستجدات الدولية والإقليمية التي تخص إفريقيا، وخصوصا أن كثيرا من المناطق التي تعمل بها الجمعية هي مناطق نزاعات مسلحة وعنيفة، ويذكر أن الجمعية قدمت قوافل من الدعاة الشهداء الذين قتلوا في سبيل الله بمناطق النزاعات والتوترات، نسأل الله أن يتقبلهم ويتجاوز عنهم.

ونذكر من التجارب التي أفادت الدكتور عبد الرحمن السميّط في عمله الاغاثي والدعوي على سبيل المثال لا الحصر، ما وقع له في إحدى القرى الإفريقية حيث تعطلت سيارته ليلا وبقي بجانبها، فزاره رجل من أهل القرية وقدم له العشاء، واستفسر من وجوده في هذا المكان، فأخبره الدكتور عبد الرحمن السميّط رحمه الله بأنه داعية الى الله وشرح له معاني الإسلام وتعاليمه السمحة فأسلم الرجل وابنه.

وفي صباح اليوم التالي أصلح السيارة وانطلق، وبعد أسبوع عاد لزيارة القرية فوجد أن عدد المسلمين فيها قد ارتفع الى سبعة، وبعد أسبوعين أصبح عددهم اثني عشر شخصا وقاموا ببناء مسجد صغير من الطوب والخشب.

بعد ذلك قام الدكتور عبد الرحمن السميّط بإرسال داعية مخصوص لهم كي يعلمهم الإسلام جيدا ويفصل لهم أمور دينهم فارتفع عدد المسلمين حتى بلغ 1500 شخص وكل ذلك بسبب تعطل السيارة ليلا.

ومن هنا نستنتج أن الله قد يسوق لك الخير في شكل مصيبة أو كارثة تقع عليك، والواجب على المسلم التسليم بالقضاء والقدر خيره وشره من ذلك قوله ﷺ:

"لا يؤمن عبد حتى يؤمن بالقدر خيره وشره، حتى يعلم أن ما أصابه لم يكن ليخطئه، وأن ما أخطأه لم يكن ليصيبه"⁵

والقصص التي وقعت مع الدكتور السميّط كثيرة جدا وكلها ساهمت في فهمه لطبيعة الإنسان الإفريقي وطريقة تفكيره وميوله بصفة عامة، وكيفية الوصول إلى قلبه وعقله ومساعدته للخروج من الأوضاع المزرية التي يعيشها وتقديم يد العون له دون الإضرار بسمعة الإسلام أو تشويهه، مع احترام خصوصيته وثقافته وعدم السخرية والاستهزاء من معتقداته وعاداته وتقاليد.

ومن ذلك ما وقع مع القسيس مولوغ ودانا وهو من مواليد 1961 ومتزوج وله ثلاثة أولاد خريج ثانوي وحاصل دبلوم تدريب القساوسة بعد دراسته في الكنيسة، تنصر على يديه 700 شخص واغلبهم من قبائل البوران.

أسلم سنة 2006 بعد أن تعرف على جمعية العون المباشر وخاض نقاشات مطولة مع دعايتها، فقرر أن يدعوا جميع من تنصروا على يديه إلى الإسلام، فقطعت الكنيسة تمويلها عنه وأصبح فقيرا، ولكن ذلك لم يثنه

⁵ أخرجه الترمذي 2:21

عن الدعوة الى الله، واستمر نشاطه لمدة طويلة حتى اسلم جميع سكان القرية بفضل الله.⁶

ومن حسن فطنة الداعية أن يستهدف المدعويين ذوي المكانة المرموقة في المجتمع مثلما كان الامر مع السلطان عبد الباقي دينق اכול وهو سلطان لقبيلة الدينكا، حيث اسلم الرجل وساهم في نشر العلم في قبيلته وقريته.

وفي إحدى المرات طلب من الدكتور السميظ أن ينشئ له مدرسة كي يدرس فيها تلاميذ المنطقة، ولما راجع الدكتور قائمة الطلبة وجدهم جميعا يحملون نفس اسم الوالد عبد الباقي، وبعد استفساره عن ذلك اكتشف أن السلطان متزوج من أربعة وأربعين امرأة وان جميع الأولاد المذكورين في القائمة هم أبنائه من صلبه وعددهم يفوق الستين طفلاً.

فاخبره الدكتور السميظ بأنه قد أصبح مسلماً و أمه محرم عليه أن يتزوج بأكثر من أربع نساء، فرفض السلطان الطلب في البداية وقال بأن ذلك معني به العرب فقط دون قبائل الدينكا.

ومع مرور الأيام حضر السلطان عند الدكتور السميظ وقال بأنه تاب الى الله من ذلك وانه أبقي أربعة نساء فقط وأنه تاب من معصيته، وبقيّة النساء تركهن عنده إماء وعبيدا، ورغم توضيح الدكتور السميظ ذلك له إلا أنه رفض واعترض على ذلك بشدة، ومع مرور الوقت لم يعد السلطان يعرف عدد زوجاته بعد أن تعدى عددهم مائة زوجة والله المستعان.⁷

المبحث الثاني: العمل الدعوي المؤسسي

يعد العمل الدعوي المؤسسي الحديث من مظاهر التطور المعاصر الذي طرأ على المؤسسات الدعوية لمواكبة التطورات القانونية لأوضاع المؤسسة بشكل حديث وعصري تماشياً مع متطلبات العصر وقوانين الدولة المدنية الحديثة، وحرصت جمعية العون المباشر على مواكبة هذا التطور و التماهي معه قلباً وقالبا.

المطلب الأول: إنشاء الهيئات المؤسسية الرسمية

مرت جمعية العون المباشر بمرحلتين رئيسيتين خلال تطورها المؤسسي:

المرحلة الأولى: بعد زيارة الدكتور عبد الرحمن السميظ لما لاوي سنة 1980 قرر مواصلة العمل في إفريقيا وتم افتتاح مكتب بعنوان جمعية مسلمي إفريقيا سنة 1981 بصفة رسمية.

حيث كان المكتب بمثابة الانطلاقة الرسمية للمؤسسة، وكان بداية انطلاقها بإنشاء مساجد صغيرة ومشاريع خيرية مصغرة لرفع الغبن والفقر عن المسلمين ومحاولة توفير مداخل اقتصادية محدودة.

وكأي مؤسسة رسمية فقد كانت تحوي الجمعية على هيكل تنظيمي أساسي مكون من مدير مكتب وأمين المال ومحاسب ومجلس إدارة وأعضاء.

⁶ عبد الرحمن السميظ، قبائل البوران، ص 37.

⁷ عبد الرحمن السميظ وفاروق عبد الله احمد بلال، قبيلة الدينكا، ص 102.

وحرص الجميع بتكافلهم على تحقيق الأهداف المسطرة من الجمعية والمتمثلة في مساعدة المسلمين الفقراء ورعايتهم اقتصاديا ودينيا واجتماعيا والاهتمام بشؤونهم وحل مشاكلهم في حدود الإمكانيات المتاحة.

المرحلة الثانية:

وبدأت سنة 1990 بتأسيس جمعية العون المباشر في شكلها الحديث، تماشيا والمتطلبات اللازمة لاستمرار عمل الجمعية، حيث كانت الجمعية في بدايتها تستهدف المسلمين بشكل رئيسي.

وبعد ذلك اتسع نطاق عملها حيث أصبحت تشمل المسلمين وغيرهم، فتقوم بدعوة غير المسلمين للإسلام وتقدم لهم النصح والإرشاد، كما قامت الجمعية ببناء مراكز إيواء للأيتام ومدارس ومؤسسات تعليمية لقرى لا يوجد بها مسلم واحد، تعميما منها للخير عند الناس جميعا ودعوة غير المسلمين بطريقة غير مباشرة للإسلام من خلال الاستفسار عنه ومعرفة دوافعهم في مساعدة الآخرين مجانا، بخلاف بعض الجمعيات المسيحية التي كانت تشترط الدخول في دينها قبل تقديم أي مساعدة للمحتاجين.

ومع دخول جمعية العون المباشر العالمية بخطوتها الذكية في تحويل اسم الجمعية ليشمل الناس جميعا، استطاعت فتح باب التبرعات أكثر أمام مختلف الاجناس لدعم المحتاجين جميعا.

المطلب الثاني: التنظيم الهيكلي للمؤسسة الدعوية

تتميز المؤسسة عموما والمؤسسة الدعوية بصفة خاصة بهيكل تنظيمي محكم يساعدها على انجاز مهامها وتحقيق أهدافها، ولم تكن جمعية العون المباشر ببعيد عن هذه المتطلبات.

فوضعت هيكلها مؤسسيا دقيقا يمكنها من الاستفادة من خبرات الأعضاء التراكمية في مجال العمل التطوعي، ففي البداية كما ذكرنا سالفًا كان الهيكل التنظيمي صغيرا بما يكفي المؤسسة لإدارة شؤونها الداخلية.

ومع تطور تجارب وخبرات الدكتور عبد الرحمن السميّط الميدانية تمكن من تطوير البنية الإدارية للمؤسسة بحيث تكون اللامركزية هي السمة الحاكمة في فروع المؤسسة بإفريقيا.

حيث يضم الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

مكتب إدارة رئيسي ومقره دولة الكويت حيث يتم إدارة جميع الفروع في إفريقيا وإرسال التعليمات إليها وتحويل الأموال بواسطته بعد أن تقوم المؤسسة بالإجراءات القانونية، تفاديا للوقوع في مشاكل تمويل ما يعرف بالإرهاب من خلال الإبقاء على سلسلة التحويلات المالية نظيفة ومباشرة حتى لا تحوم الشبهات حولها بتاتا.

ويضم المكتب الرئيسي ومقره في الكويت الهيكل التنظيمي الآتي:

مجلس الإدارة بإشراف المدير العام د. عبد الله عبد الرحمن السميّط

رئيس مجلس الإدارة برئاسة د. عبد الرحمن صالح المحيلان

نائب رئيس مجلس الإدارة د. فؤاد عبد الله العمر

أمين السر السيد فريد سعود الفوزان

أمين الصندوق السيد فيصل عبد العزيز الزامل

أعضاء مجلس الإدارة:

د. حسام فهد العميرة

سليمان عبد السلام السميّط

حامد عبد الله خالد البدر

محمد عبد العزيز العلوش

أحمد خالد الكليب

وهذا هو مجلس الإدارة الرئيسي المخول باتخاذ القرارات و إعداد الخطط المتعلقة بنشاطات جمعية العون المباشر بعد عرضها على الأعضاء ومناقشتها تفصيليا والاتفاق عليها وكل ذلك يمر عبر سلسلة إدارية مضبوطة ممنهجة بشكل دقيق.

المكاتب الفرعية بإفريقيا:

تحتوي جمعية العون المباشر أزيد من 31 مكتب موزعة على دول القارة الافريقية، وتضم المكاتب الهياكل المؤسسية التي تضمن سيرورة العمل بطريقة نظامية ومنهجية.

حيث يحوي المكتب الفرعي كل من مدير مكتب وأمين المال والمحاسب وأعضاء منخرطون في الجمعية لتقديم العون والمساعدة، ويضم أقسام متعددة بحسب طبيعة المكتب ونشاطه الدعوي، اذ توجد مكاتب تركز على الجانب الاغاثي مقارنة بالجانب التعليمي، وتوجد مكاتب أخرى تهتم أكثر بالنشاطات الدعوية الموجهة للمسلمين وغير المسلمين، بغية تصحيح عقيدتهم كي تطابق الإسلام الصحيح وذلك بسبب انحراف العديد من القبائل الإفريقية المنسية عن جادة الإسلام لانقطاع اتصالها بالعالم العربي والإسلامي وبالتالي اندثر الإسلام منها ولم يبقى إلا قشوره كما هو الحال مع قبيلة المايكيندا والتي أسلم أفرادها سابقا سنة 684م عن طريق الرحالة العرب.⁸

و دعوة غير المسلمين من وثنيين ومسيحيين إلى الإسلام بالتي هي أحسن، كما وقع في إحدى المرات مع زوجين مسيحيين مرض طفلهما الصغير ولم يجدا ثمنا لعلاج فحاولا بيع ديك صغير كان بحوزتهما بغية توفير ثمن العلاج والدواء لطفلهما لكن أحدا لم يرغب به، وعندما قصدا الداعية المسلم واستغاثا به لم يخيب ظنهما وقدم لهما المال الكافي لعلاج الطفل دون اخذ الديك بديلا للمال، ولما شفي الطفل وعاد الأبوان لسداد المبلغ رفض الداعية ذلك وقال بأن المال الذي قدمه لهما كان هدية وأن الإسلام يأمر بالرفق بالحيوان فما بالك بالإنسان.⁹

⁸ عبد الرحمن السميّط وجمعة عبد الله الكومي، قبائل المايكيندا، عاداتها وتقاليدها، ط1، مطابع القبس التجارية، الكويت، 2001، ص 65-67.

⁹ المصدر نفسه، ص 96-97.

وهو ما كان سببا في تحولهما للإسلام وكنا من الدعاة إلى الله في قريتهم التي لك يكن بها مسلم واحد، وفي النهاية أصبح جميع من في القرية مسلمين بفضل الله.

وهذا من فطنة الداعية ومراعاته لظروف المحتاجين للمساعدة بغض النظر عن جنسه أو دينه.

وهو ما حثه عليه الدكتور عبد الرحمن السميّط كثيرا، وكان يؤكد دائما أن الداعية الحقيقي بأخلاقه وصفاته قبل كل شيء وأن الناس مجبولون على إتباع الأخلاق والسلوكيات الظاهرة أمامهم أكثر من الخطب الرنانة.

ومن بين الخطوات المنهجية التي اعتمدها الدكتور السميّط لتأسيس مقر جمعية ما يلي:

الخطوة الأولى إنشاء مقر عمل الجمعية:

ويتم ذلك بعد إجراء تقييم مبدئي لاحتياجات التغذية لمجتمع ما، وبعد اتخاذ القرار يجب تحديد الإمكانيات البشرية و اللوجستية المستخدمة لخدمة المركز ومكان تواجد سكن الموظفين والضيوف والأجهزة الضرورية لعملهم، مع المحافظة على صحتهم وسلامتهم قدر المستطاع.

السعي للحصول على موافقة الحكومة المحلية للمشروع.

اختيار مكان آمن ومستقر لبناء السكنات للموظفين.

توفير وسائل النقل المناسبة.

توفير وسائل الاتصال مثل الهواتف والانترنت.

توفير الإمدادات المكتبية للموظفين.

توظيف حراس للمقر ليلا ونهارا.

إنشاء مصادر الطاقة الكهربائية وإمدادات المياه الشروب.

توفير أجهزة إسعافات أولية ومطافئ الحريق وغيرها من ضروريات السلامة.

وعند بدء نشاط المكتب يجب العمل على:

تثبيت السلطات الإدارية والمالية.

تعيين محاسب جيد للقيام بعملية الجرد والمراقبة لممتلكات الجمعية.

الخطوة الثانية التنسيق مع المنظمات الأخرى في حالات الطوارئ:

إذ يجدر بالمؤسسة معرفة دور المؤسسات الفاعلة في المنطقة والسعي للمشاركة معها ونذكر على سبيل المثال

لا الحصر:

مكتب تنسيق الأمم المتحدة للمساعدات الإنسانية

برنامج التنمية التابع الأمم المتحدة

منظمة الصحة العالمية

برنامج الغذاء العالمي

صندوق الأمم المتحدة لرعاية الطفولة يونيسيف

منظمة الأغذية والزراعة الفاو

الهلال الأحمر / الصليب الأحمر

الخطوة الثالثة توسيع مشاركة المجتمع المحلي في إدارة برامج الإغاثة:

وذلك لأن سكان المنطقة هم أدرى الناس بشؤونهم ومعرفة الاحتياجات الضرورية وخصوصا وقت الأزمات والكوارث.

الخطوة الرابعة التوظيف:

ويستحسن عند توظيف موظفين في المجال التطوعي أن يتوفر فيهم مجموعة من المهارات نذكر منها:

الخبرة اللازمة في العمل وخصوصا عند الظروف الاستثنائية

القدرة على العمل تحت الضغوط

العمل مع الفريق بانسجام و الإحساس بمتطلبات الظرف الراهن.

تجنب التصريحات السياسية المثيرة.

القدرة على المبادرة واتخاذ الإجراءات اللازمة عند الضرورة.

القوة البدنية اللازمة لأداء الوظيفة.

الخطوة الخامسة تدريب العاملين المحليين:

وهذه الخطوة تكون كإجراء استباقي من طرف الجمعية لإعداد وتهيئة الإطارات البديلة في حال قدر الله وأصاب مكروه ما الأعضاء الدائمين فحينها يكون البديل جاهزا.

الخطوة السادسة إرشادات عامة للاتصال بوسائل الاعلام:

ويكون ذلك بتعلم طرق الحوار والاتصال مع وسائل الاعلام المعتمدة رسميا وتجنب التصريحات المندفعة وغير المسؤولة.

الخطوة السابعة التخزين:

وهو من أولويات مراكز الإغاثة للاستعداد لأي طارئ بشرط أن يكون مؤمنا ومحما بالقدر الكافي من هجمات وسطو المسلحين وان يحتوي على ضروريات المعيشة للقدر الكافي الذي يخول الناس تجاوز الأزمات الشديدة.

الخطوة الثامنة تنويع وسائل النقل:

إذ ينبغي تحديد نوعية وسائل المواصلات من حيث توفرها وتكلفتها ومدى ملاءمتها لبيئة العمل في مختلف الظروف القاسية والمناخ المتقلب.

المطلب الثالث: منهجية العمل الدعوي المؤسسي:¹⁰

يرى الدكتور محمد أكرم العدلوني بأن العمل المؤسسي يجب أن ينضوي تحت بناء هيكلي محدد ونظراً لأهمية الموضوع وتقعيده له بشكل جيد، ارتأينا أن نذكر أهم النقاط الأساسية التي تطرق لها وذلك لضمان نجاح المشروع واستمراره، ونلخص أهم النقاط التي ذكرها الدكتور العدلوني في التالي:

بداية يرى الدكتور العدلوني أن العمل المؤسسي أو -العمل من خلال مؤسسة-، شكل من أشكال التعبير عن التعاون بين الناس أو ما نطلق عليه العمل التعاوني، والعمل المؤسسي بهذه الطبيعة ليس اختياراً في عالم اليوم، بل هو ضرورة للبقاء والحفاظ على الوجود والمنافسة من أجل تقديم الأفضل؛ حيث لا مكان اليوم للعمل الفردي -بالمفهوم الأسطوري-.

إن العمل المؤسسي ترجمة عملية لمبادئ وقيم دينية عظيمة من مثل -وتعاونوا على البر والتقوى-، و-إن الله يحب الذين يقاتلون في سبيله صفاً كأنهم بنيان مرصوص-، -واعتصموا بحبل الله جميعاً-، و-يد الله مع الجماعة، ومن شذ فقد شذ إلى النار-.

إن العمل المؤسسي ذو أهمية بالغة؛ لأنه ينقل العمل من الفردية إلى الجماعية، ومن العفوية إلى التخطيط.

ويرى الدكتور العدلوني بأن العمل المؤسسي يجب يتوفر فيه عشرة عناصر مهمة وهي:

- (1) وضوح الفكرة التي قامت من أجلها المؤسسة.
- (2) مشروعية المؤسسة والحصول على الترخيص القانوني لبدء العمل وفق شروطه.
- (3) وجود قيادة مؤهلة ومحترمة وقادرة ومتحمسة ومتفرغة لهذا العمل.
- (4) توفر رأس المال الكافي.
- (5) إيجاد سمعة جيدة للمؤسسة.
- (6) قدرة المؤسسة على اتخاذ قراراتها دون تدخل خارجي وتحقيق أهدافها والتغلب على الصعوبات وإجبار الآخرين على مساهمتها.

(7) جذب عدد كاف من العاملين الأكفاء المنجزين والمتحمسين والمقتنعين.

(8) وجود لوائح وأنظمة عمل محددة وواضحة ومتفق عليها وموثقة ومدونة ومعروفة لكل الجهات المعنية.

(9) وجود خطط وبرامج محددة وواضحة ومدروسة ومتفق عليها وموثقة ومكتوبة ومعروفة للجهات المعنية.

¹⁰ محمد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي، دار ابن حزم، بيروت لبنان، 2001.

(10) وجود نظام للرقابة والمتابعة والتقويم المستمر للتأكد من سلامة التخطيط والتنفيذ.

وينطوي العمل المؤسسي على مجموعة من الخصائص نذكر أهمها:

(1) يضمن العمل المؤسسي ثبات العمل واستمراره، ويحافظ على تراكم الخبرات والتجارب والمعلومات.

(2) يضمن العمل المؤسسي عدم تفرد القائد أو القيادة باتخاذ القرارات المصيرية المتعلقة بالمؤسسة.

(3) يحافظ العمل المؤسسي على الاستقرار الإداري والمالي للمؤسسة، وذلك من خلال اتباع مجموعة من نظم العمل.

(4) يضمن العمل المؤسسي أن جميع العاملين فيها ملتزمون بمنظومة من القيم والمبادئ.

(5) يضمن العمل المؤسسي أن الإدارة ستجهد لاختيار أفضل الأساليب والنظريات الإدارية.

(6) يضمن العمل المؤسسي أن يدعم المؤسسة بأفضل الموارد البشرية.

(7) يؤكد العمل المؤسسي على جاهزية المؤسسة في تقديم القيادة البديلة في وقت الضرورة والطوارئ.

وحدد الدكتور محمد العدلوني دورة حياة المؤسسة في مجموعة من المراحل المخصصة وهي:

دورة حياة المؤسسات:

لدورة حياة المؤسسات مجموعة من المراحل، يمكن رصد أهم خمس مراحل منها:

(النشأة والوجود):(Existence)

وهي المرحلة التي تبدأ فيها المؤسسة البحث عن أسباب وجودها ونشأتها وهي مرحلة في غاية الخطورة؛ إذ إن فيها يتم تحديد الإجابة عن أسئلة جوهرية هي: -من نحن؟-، و -وماذا نريد؟-، و -كيف نصل؟-، والواقع يثبت أن غياب كثير من المؤسسات والمنظمات وانهارها قبل أن يستقيم عودها ويستغلظ ساقها يعود إلى عدم قدرتها على بلورة إجابات محددة لهذه الأسئلة.

وهذه المرحلة تتطلب من المؤسسة أن: تحدد الرؤية المستقبلية الخاصة بها، وتحدد المهمة أو الرسالة التي تضطلع بها لتحقيق رؤيتها وهويتها التي ستتميز بها عن غيرها في مجال الإنتاج أو مجال الخدمات. كما تتطلب هذه المرحلة أيضًا تشخيصًا عميقًا ودقيقًا للبيئة المحيطة بالمؤسسة، سواء من داخلها أو من خارجها، وتحديد طبيعة ومواصفات المنتجات أو الخدمات التي ستقوم بتقديمها إلى العملاء وهذا يتطلب مستوى عاليًا من التحضير والاستعداد والتخطيط وتوفير المستلزمات الأساسية للخروج إلى عالم المنافسة.

(التأسيس والبناء):(Establishment)

وهي المرحلة التي تبدأ بها المؤسسة باتخاذ خطوات حثيثة من أجل عميلة التأسيس والبناء والهيكلية بالطريقة التي تستجيب لمتطلبات الرؤية المستقبلية والرسالة المنوطة والأهداف التي وضعتها وهنا تبدأ المؤسسة باختيار أنسب الهياكل التنظيمية والإدارية وتحدد النظم واللوائح الإدارية والمالية لضبط إيقاع عملها داخليًا

وخارجيًا وتضع التوصيف الوظيفي لكل العاملين فيها وتبني القواعد المعلوماتية المناسبة لحجمها واحتياجاتها كما تضع السياسات والمعايير والمواصفات اللازمة للأداء العالي بما يتناسب مع هوية المؤسسة ومنظومتها القيمية وتضع النظم المتعلقة بتنمية الموارد البشرية ومتطلبات الجودة الشاملة.

التوسع والامتداد:Expansion)

وهي المرحلة التي تبدأ فيها المؤسسة بالتفكير ووضع الخطط والاستراتيجيات والتكتيكات العملية لإحداث قدر مدروس من التوسع والامتداد توسع في علاقاتها وتوسع في ميادين العمل وكذلك التوسع في طبيعة المنتجات أو الخدمات.

كما يشمل التوسع والامتداد أيضًا طبيعة الجمهور المستهدف من خلال استقطاب مستويات ونوعيات وفئات أخرى من العملاء، بالإضافة إلى ذلك فالتوسع قد يتضمن توسعًا في حجم التوظيف الداخلي والزيادة في استخدام التكنولوجيا.

الارتقاء والتجويد:Elevation)

وهي المرحلة التي تبدأ المؤسسة فيها باتخاذ منحى أكثر عمقًا وصعودًا باتجاه الرقي بالمؤسسة إلى أعلى درجات التميز، وذلك من خلال تمسكها بأعلى معايير الجودة الشاملة لجميع مكونات المؤسسة.

التمكين والاستمرار:Elongate)

وهي المرحلة التي تصل فيها المؤسسة إلى القمة، على مستوى الحصة الواضحة لها في السوق.

والتحدي الكبير الذي يواجه المؤسسات في هذه المرحلة هو تحدي الحفاظ على النجاح والاستمرار في البقاء على القمة، وهذا لا يتحقق إلا إذا قامت المؤسسة بعملية تقويم مستمر والاستفادة من التغذية الراجعة واتخاذ التدابير لصيانة النظم وتصحيح وتنقية المناخ التنظيمي وتطبيق أعلى درجات الشفافية والمصداقية وتحويل مشاعر الموظفين من الشعور الوظيفي إلى شعور الشراكة، حيث يعيش الجميع أعلى درجات الاستقرار والإشباع والرضا الوظيفي، والذي يتحول تلقائيًا إلى الإثراء الوظيفي.

المبحث الثالث أفاق العمل المؤسسي

المطلب الأول: تطوير الاستثمارات الاقتصادية

حاولت الجمعية بشتى الطرق التخلص من التبعية الاقتصادية المعتمدة على صدقات المحسنين عن طريق مجموعة من الخطوات التي نذكرها تباعا:

بناء أصول للجمعية:

من خلال بناء مدارس ومستشفيات وعقارات باسم الجمعية ولصالح العمل الخيري التطوعي وفق قوانين الدولة، وبالتالي يصبح لدى الجمعية أصول حقيقية موجودة على أرض الواقع، وفي حال اضطرت لا سمح الله لبيعها فإنها ستعود بعوائد مادية معتبرة ولذلك تعتبر أصول عقارية مجمدة حتى إشعار آخر كما أن العوائد منها ستكون مضمونة وذلك لارتفاع ثمن العقار بشكل شبه متزايد سنويا.

جمع رأس مال معتبر:

حيث صرح الدكتور عبد الله السميّط عن خطة الجمعية لجمع رأس مال معتبر، حيث تم جمع 5 بالمئة من المبلغ المطلوب والمقدر بـ 110 مليون دينار كويتي وتستهدف الجمعية الحصول على المبلغ كاملا بحلول عام 2030 بحول الله، حتى يحقق المبلغ المطلوب عائدا سنويا يقدر بـ 5 مليون دينار سنويا لتغطية نفقات الجمعية.¹¹

وتقوم الجمعية الآن بجمع هذا المبلغ من صدقات المحسنين والمتبرعين وكذلك من الأموال التي قد تبقى في آخر السنة المالية فتوجه للدخار بغية تحقيق الهدف المنشود.

وهذه الخطة ذكية من طرف الجمعية للتحرر بصفة نهائية من التبعية المالية لأي جهة معينة ومع ذلك فستتطلب منهم وقتا وجهدا كبيرين من أجل تحقيقها، خصوصا وأن الجمعية تتحاشى استخدام الإعلانات ووسائل الدعاية على مواقع التواصل الاجتماعي من أجل تحقيق الهدف المطلوب وهذا ما قد يبطئ وتيرة جمع الأموال بسرعة أكبر للوصول إلى الهدف المطلوب بحلول عام 2030.

ونتمنى من الجمعية أن تتدراك ذلك وتعيد النظر في هذه القضية بغية تحقيق المصلحة الأكبر وهي الحصول على الأموال لتمويل المشاريع الخيرية في جمعية العون المباشر.

المطلب الثاني: توسيع رقعة العمل الخيري

مع وقوع الأحداث تواليا في 2011 في اليمن وسوريا، عقد المجلس الإدارة اجتماعا وبعد مناقشات حثيثة خرج المجلس بضرورة مساعدة المتضررين في كل من اليمن وسوريا بالشئ الممكن إنقاذا للأرواح من الهلاك المحتم الذي أحاط بهم.

وفعلا بدأت المساعدات تتدفق إلى هاتين الدولتين بعد إعلان جمعية العون المباشر عن طلب المساعدة في تمويل التبرعات من أجل المتضررين في اليمن وسوريا، وكان إشراف الجمعية على تقديم المساعدات أحيانا عن

¹¹ مقابلة مع الدكتور عبد الله السميّط في بودكاست محفوف بتاريخ 2023/03/20.

بعد نظرا لانشغالها أساسا بإفريقيا.

ومع ذلك فقد خولت الشركاء مسؤولية القيام بذلك و الإشراف عليه حتى لا يتشتت تركيزهم المنصب على إفريقيا أساسا.

كما ساهمت جمعية العون المباشر في تقديم المساعدات اللازمة للمتضررين في تركيا من الحرب السورية والذين هاجروا ديارهم قسرا، وحاولت التخفيف عنهم قدر المستطاع من خلال المساعدات اللازمة لذلك.¹² ومع ذلك فان جمعية العون المباشر لم تتخلى عن عملها الرئيسي في إفريقيا وبقيت على نفس النهج، و انما حاولت فقط مواكبة التغييرات المفاجئة والطارئة التي حدثت في الوطن العربي والإسلامي.

خاتمة

نتائج البحث:

توصلنا بعد جملة الأفكار التي عرضناها إلى مجموعة من النتائج التي نلخصها في النقاط الآتية:

_ تأثر الدكتور عبد الرحمن السميّط بالطرق الإدارية التي صادفت تكوين شخصيته ابتداء من الكشافة الإسلامية إلى تكوينه ودراسته الأكاديمية والتي أتاحت له التعرف على طريقة العمل بطريقة منهجية مؤسسة تضمن استمرارية العمل.

_ تطور فكر الدكتور عبد الرحمن السميّط تجسد في تعديل المؤسسة في كل مرة كي تواكب التطور العصري والتكنولوجي وذلك من خلال تغيير اسم المؤسسة كمثال على ذلك.

_ مواكبة قوانين الدول الإفريقية عند طلب فتح مكتب والاعتماد على الشفافية المطلقة في التعاملات المالية، وهذا ما منحها جائزة فوربس للشفافية كأكثر منظمة خيرية تتمتع بالشفافية في الشرق الأوسط في 2012.

_ المعاملة الحسنة والهادئة تجاه المخالفين مكنت الدعاة من استقطاب المزيد من غير المسلمين ودخولهم إلى الإسلام أفواجا.

_ تواصل جمعية العون المباشر كمؤسسة العمل بطريقة منهجية ودقيقة حتى بعد وفاة المؤسس الدكتور عبد الرحمن السميّط في 2013.

_ واصلت الجمعية توسيع رقعة عملها في العالم مثلما رأينا في تركيا واليمن وسوريا.

_ إقدام الجمعية على التأسيس لمنظومة مالية مستقبلية مستقرة تغنيهم عن الاعتماد على صدقات المحسنين وذلك بغضون سنة 2030 بحول الله.

¹² مقابلة مع الدكتور عبد الله السميّط في بودكاست محفوف بتاريخ 2023/03/20

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم.

1. عز الدين مراغب، عبد الرحمن السميّط قصة رجل عظيم، ط2، دار سما، الكويت، 2016.
2. عبد الرحمن السميّط، قبائل البوران، د ط، مركز دراسات العمل الخيري، د م، د ت.
3. عبد الرحمن السميّط وفاروق عبد الله أحمد بلال، قبيلة الدينكا في جنوب السودان، د ط، مركز دراسات العمل الخيري، د م، د ت.
4. عبد الرحمن السميّط وفارح شيخ عبد القادر، دليل إدارة مراكز الإغاثة في مناطق الكوارث، د ط، مركز دراسات العمل الخيري، د م، د ت.
5. عبد الرحمن السميّط وجمعة عبد الله الكومي، ط 1، قبائل الميجيكندا عاداتها وتقاليدها، مركز دراسات العمل الخيري، مطابع القبس، الكويت، 2010.
6. عبد الرحمن السميّط واسماعيل حسن حسين، السلامة والإخلاء في مناطق النزاعات، د ط، مركز دراسات العمل الخيري، د م، د ت.
7. عبد الرحمن السميّط، لمحات عن التنصير في إفريقيا، د ط، د ن، د م، د ت.
8. د. عماري يعقوب، مميزات المنهج الدعوي عند الداعية عبد الرحمن السميّط، أطروحة دكتوراه بجامعة الوادي.
9. د. رسمية شمسو، رجل من زمن الصحابة، ط1، دار العصماء، سوريا، 2012.
10. محمد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي، دار ابن حزم، بيروت لبنان، 2001.
11. مقابلة في بودكاست محفوف مع الدكتور عبد الله السميّط.